إنعكاس الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي

من منظور بعض الأساتذة بجامعة قاصدي مرباح – ورقلة–

أ/ **حمداوي عمر**
ohamd51@yahoo.fr
جامعة ورقلة
أ.د/ **أحمد بخوش**
جامعة قسنطينة

الملخص

أضحى لمختلف التخصصات المعرفية تخصصاتها الخاصة (نتيجة الانفجار المعرفي الهائل)، التي كان من البديهي أن تجد لها انعكاساً على مستوى ما يتم تداوله من معارف في سياق التنظيمات المختلفة، الشيء الذي أخذ تجليه في رؤية مشوهة للمعرفة، فمن المفترض أن تساهم مختلف المؤسسات في إعادة إنتاجها وصياغتها وتكريسها في مجال التنظيم، وهذا ما جعل التوجه الجديد للنظام العالمي يفتح آفاقاً واسعة لتداول إشكالات التعاطي مع هذه المفاهيم مثل الجودة والتنظيم والبحث العلمي والاجتماعي، وتأتي هذه الدراسة لطرح وجهة نظر بعض الأساتذة في العلوم الإجتماعية حول إنعكاس الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي الاجتماعي كمتطلب أساسي لبناء مجتمع المعرفة من خلال مبحثين أساسيين، تمثل الأول في ماهية البحث العلمي والثاني في جودة الأداء التنظيمي.

هذه الدراسة تطرح وجهة نظر الأساتذة الجامعيون حول جودة المعلومات العلمية التي تكتسب من خلال البحوث العلمية في مجال العلوم الاجتماعية، وتنعكس بالسلب أو بالإيجاب في تنمية المؤسسات الاقتصادية وتحسين العملية التعليمية، لبناء مجتمع المعرفة، فتطبيقات البحوث العلمية من الناحية العملية إهتمت بها المؤسسات بأنواعها بشكل عام والمؤسسات الجامعية بشكل خاص، منها التي تسعى للحصول على إعتماد المواصفات العالمية، وبراءات الاختراع، لإكتساب ميزة تنافسية من خلال الأداء التنظيمي للأفراد العاملين فيها، وذلك لضمان التنمية والجودة العالية من خلال العملية التعليمية.

abstract

En effet, l'explosion des connaissances immenses, qui a été ouvert la voie à l'émergence de détails sans cesse renouvelée, ce qui rend l'esprit humain tend vers une plus grande spécialisation et une spécialisation de spécialisation, de devenir un exposé sur l'intellectuel encyclopédique,liée avec les époques et les périodes qui sont finis sans retour, il devient des diverses disciplines de spécialisation des connaissances qui existaient De toute évidence, pour trouver un reflet du niveau de ce qui est échangé par les connaissances dans le contexte des divers organisations , celui qui a la prééminence sur une connaissance déformée, ce qui est censé contribuer à diverses institutions de reproduction, la formulation et dévouement, en particulier dans le domaine de l'organisation, a fait de la nouvelle orientation du système globale ouvre d'immenses perspectives pour le traitement des problématiques à traiter avec des concepts tels que la qualité, l'organisation, la recherche scientifique, le processus social et éducatif.

Cette étude, se pose le point de vue des enseignants d'université sur la performance organisationnelle de la qualité de l'information scientifique dans les sciences sociales, une condition préalable au développement des institutions économiques et améliorer le processus éducatif, de construire une société de la connaissance.

L'application de la pratique de la recherche scientifique de préoccupation pour les institutions de toutes sortes en général, et des établissements universitaires en particulier, ceux qui cherchent l'adoption de normes internationales, les brevets, pour acquérir un avantage concurrentiel grâce à son personnel, pour assurer le développement et la qualité à travers le processus éducatif.

تمهيد

أضحى لمختلف التخصصات المعرفية تخصصاتها الخاصة (نتيجة الانفجار المعرفي الهائل) التي كان من البديهي أن تجد لها انعكاساً على مستوى ما يتم تداوله من معارف في سياق التنظيمات المختلفة، الشيء الذي أخذ تجليه في رؤية مشوهة للمعرفة، التي من المفترض أن تساهم مختلف المؤسسات في إعادة إنتاجها وصياغتها وتكريسها في مجال التنظيم، وهذا ما جعل التوجه الجديد للنظام العالمي يفتح آفاقاً واسعة لتداول إشكالات التعاطي مع هذه المفاهيم مثل الجودة والتنظيم والبحث العلمي والاجتماعي.

وتأتي هذه الدراسة لطرح وجهة نظر بعض الأساتذة في العلوم الإجتماعية حول دور الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي الاجتماعي كمتطلب أساسي لبناء مجتمع المعرفة من خلال مبحثين أساسيين، تمثل الأول في ماهية البحث العلمي والثاني في جودة الأداء التنظيمي.

أولا- تحديد الإشكالية:

لقد عرف العالم اليوم في مختلف مجالاته العديد من المستجدات والتغيرات، إذ تعرف مختلف النشاطات ثورة عقلية وتكنولوجية أحدثت الكثير من التغيرات على جميع الأصعدة الاجتماعية و الاقتصادية والسياسية والثقافية، وأهم ما ميز التنظيم الجديد هو أن له أهداف مادية وغير مادية، ويعد الاتجاه نحو الاهتمام بالفرد العامل واعتباره المحور الأساسي في نجاح أي منظمة أو فشلها، إحدى أهم الاتجاهات الحديثة.

وبالتالي وقعت على أي تنظيم مهما كانت مستوياته مهمة تهيئة المستلزمات الكفيلة بتعزيز إسهامات الفرد الفاعلة وتقديم الإمكانات التي تخدم هذا الدور في الإطار الايجابي للإنسان ذو الطبيعة المزدوجة المادية والروحية، التي تتفاعل فيما بينها لتصدر السلوك الذي يعتمد على العمليات النفسية التي تنطوي على الفعل والمعارف.

لذلك أصبح الحديث عن الأولوية التي يحتلها الاستثمار في رأس المال البشري كإستراتيجية تنموية فعّالة تقوم على بناء القدرات البشرية ذو أهمية بالغة، حيث أن توظيفها بكفاءة في خدمة العملية التنموية يساعد في بناء منظومة معرفية متكاملة أساسها البحث العلمي السليم.

والدول النامية، عانت فيها منظومة إكتساب المعلومات من أزمة مركبة، حيث انعكست على ذلك آثار سلبية تتمثل في تخلف المجتمع لكونها جزء لا يتجزأ منه، كما أنّ هذا المجتمع الذي لا يثمن البحث العلمي لن يوفر حتما الموارد و المناخ اللازمين لتفعيلها و زيادة كفاءة رأسمالها البشري وتكون بذلك المحصلة تدنّي الإنتاجية و قصور التنمية في دول تواجه تحدّيا متناميا و سياقا عالميا جديدا إسمه العولمة وثورة المعلومات، كما يعتبر موضوع الأداء التنظيمي و البحث العلمي من المواضيع التي حظيت باهتمام الباحثين بمختلف المجالات ومنهم علماء النفس والاجتماع والاقتصاد والإدارة، بالإضافة إلى مساهمة الأفكار الأمريكية واليابانية.

يلعب سلوك الفرد في المنظمة دورا هاما وأساسيا في التأثير على أداء المؤسسة ككل، على اعتبار أن تصرفاته في المنظمة لا تتم ولا تنتج من فراغ، فهي تتأثر بالدرجة الأولى بما يمتلكه الفرد من معرفة أثناء قيامه بعمله داخل المنظمة، إن البحث العلمي بما يحمل من معلومات وخبرة وقدرات التفكير والتخصص في مجال البحث يعتبر المحرك، الموجه، الضابط والدافع ... الأساسي للفرد داخل المنظمة، مما يجعله يكيف تصرفاته وسلوكه بمجموعة من المؤثرات التي تمتلكها المنظمة من مهام الأداء ومكوناتها وأدوات وإمكانيات وموارد الأداء المتاحة.

إن تطبيقات البحوث العلمية من الناحية العملية إهتمت بها جميع المؤسسات بأنواعها بشكل عام والمؤسسات الجامعية خاصة، منها التي تسعى للحصول على إعتماد المواصفات العالمية، وبراءات الاختراع لإكتساب ميزة تنافسية من خلال الأفراد العاملين فيها، وذلك لضمان التنمية والجودة العالية من خلال العملية التعليمية، إنطلاقا مما سبق ذكره، جاءت الإشكالية تتمحور حول التساؤل الرئيس التالي:

كيف ينعكس الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي؟

التساؤلات الفرعية:

1 – هل الأداء التنظيمي يساهم في استثمار رأس المال الفكري (الجيد)؟

2- هل الرأسمال الفكري يساهم في إنتاج البحث العلمي (الجيد) ؟

3- هل نتائج البحث العلمي تساهم في جودة التعليم العالي؟

ثانيا: ماهية البحث العلمي و أهميّته

1- مفهوم البحث العلمي

عند تناول مصطلح " البحث العلمي " يلاحظ أنّه يتكوّن من كلمتين هما " :البحث " و " العلمي "

أمّا البحث لغويا فمعناه طلب و تقصّي حقيقة من الحقائق أو أمرا من الأمور و هو يتطلّب التنقيب و التفكير و التأمّل وصولا إلى شيء يريد الباحث الوصول إليه [(1)]

البحث العلمي(**Scientific Research**) عبارة البحث العلمي مصطلح مترجم عن اللّغة الأجنبية يعتمد على الطريقة العلمية التي تعتمد بدورها على الأساليب المنظّمة الموضوعة في الملاحظة و تسجيل المعلومات ووصف الأحداث و تكوين الفرضيا ت.

يعرف **حسانة محي الدين** البحث العلمي على انه: "سلوك إنساني منظم يهدف إلى استقصاء صحة معلومة أو حادثة هامة أو توضيح موقف أو ظاهرة معينة، أو الوصول إلى حل ناجح لمشكلة أكاديمية أو اجتماعية تهم الفرد والمجتمع، فالبحث العلمي نشاط منظم وطريقة في التفكير وأسلوب لتقصي الحقائق اعتمادا على مناهج موضوعية محققة لمعرفة الارتباط بين هذه الحقائق ثم استخلاص المبادئ العامة أو القوانين التفسيرية"[(2)].

2 – أهميّة البحث العلمي:

يعدّ البحث العلمي ركنا أساسيا من أركان المعرفة الإنسانية في ميادينها كافة، كما يعدّ أيضا السمة البارزة للعصر الحديث و لقد تزايدت أهميّته مع تزايد إدراك الأمم بأنّ عظمتها وتفوقها رهين بمدى تطوّر قدرات أبنائها العلمية والفكرية والسلوكية، ومع أنّ البحوث العلمية تحتاج إلى وسائل كثيرة ومعقدة وتتطلب أموالا طائلة إلاّ أنّ الدول المتقدّمة المدركة لقيمة البحث العلمي ترفض أيّ تقصير نحوه على إعتبار أنّه الدعامة الأساسية لتطوّر الإقتصاد وبلوغ التنمية الشاملة.

ويمكن القول أنّ البحث العلمي لم يعد رفاهية أكاديمية تمارسه مجموعة من الباحثين القابعين في مكاتب مغلق،ة بل أضحى في زمن العولمة محرّكا للنظام الإقتصادي العالمي الجديد بما يسهم في العمليّة التجديدية التي تمارسها الأمم والحضارات لتحقيق واقع عملي يجسّد السعادة والرفاهية.

3– **مدخلات البحث العلمي ونواتجه:**

إنّ الدراسات التي تناولت الإنتاج العلمي والبحث في ميدان العلوم الطبيعية والتطوير التقني تبقى قليلة إذا ما قورنت مع حيوية هذا المجال ودوره في تفعيل منظومة إكتساب المعرفة، ولقد إعتمدت أغلب الدراسات المتوفرة إن لم نقل كلها على نموذج المدخلات والمخرجات في توصيفها وتحليلها للبحث العلمي والتطوير التقني في مختلف الدول وذلك بالإعتماد على عدّة مؤشرات متعارف عليها سواء فيما يخّص المدخلات أو المخرجات و عادة ما يتمّ التركيز على المؤشرات البشرية والمالية بالخصوص في دراسة مدخلات البحث العلمي والتطوير التقني باعتبارهما المدخلان الجوهريان لمنظومة البحث والتطوير.(3)

3–1– إعداد العاملين في إنتاج البحث وتطوير المعرفة:

حيث تعتبر الموارد البشرية عالية التأهيل والكفاءة والخبرة من أهمّ مدخلات ومقوّمات العمل في الأنشطة البحثية والتطويرية والإبتكارية، و تقوم هناك علاقة وطيدة بين منظومة التعليم ككل والتعليم العالي على وجه الخصوص ودورها في نشر المعرفة وبين منظومة البحث العلمي والتطوير التقني ودورها في إنتاج المعرفة حيث يتمّ إعداد وتدريب باحثي المستقبل خلال مراحل التعليم المختلفة خاصّة في مرحلة التعليم العالي.

يعتبر العدد الإجمالي للباحثين والعلماء والمهندسين العاملين بالبحث والتطوير لكل واحد(**1**) مليون من السكان من أهمّ المؤشرات التي تقاس في ضوئها مدخلات البحث العلمي .

3-2- الإنفاق على البحث العلمي والتطوير التقني:

يحتاج حفز البحث و التطوير إلى رغبة سياسية جادّة في توطين العلم وتأسيس البنية التحتية اللازمة له وهو أمر يحتاج إلى مخصّصات مالية تفوق بكثير ما تخصّصه اليوم العديد من الدول النامية للبحث العلمي كما هو الحال في بلادنا والذي لا يتجاوز **0.2 %** من الناتج الداخلي الخام في حين تخصّص الدول المتقدّمة ما بين **2.5%**و **5 %** من ناتجها الداخلي الخام للبحث العلمي.

أضف إلى ذلك أنّ **89 %** من الإنفاق على البحث والتطوير في البلدان العربية مثلا يأتي من مصادر حكومية في حين لا تبلغ مساهمة القطاعات الإنتاجية والخدمية سوى **3%**فقط بينما تزيد هذه النسبة في الدول المتقدّمة عن، **50%** نستنتج مما سبق أن إرتباط عكسي بين التقدّم العلمي والتكنولوجي وبين نسبة الإنفاق الحكومي على البحث العلمي.

هذه النسب مختارة من مصادر تمويل برامج البحث العلمي والتطوير التقني في دول مختارة خلال سنة1999. (4)

3-3- مؤسّسات البحث العلمي والتطوير:

تعتبر المؤسّسات التي تمارس نشاطات البحث العلمي والتطوير التقني من أهمّ المدخلات في منظومة البحث والتطوير ومن أمثلة هذه المؤسّسات مؤسّسات التعليم العالي كالجامعات المراكز البحثية المتخصّصة ومراكز أو هيئات البحث العلم ي، و إذا كان العمل على زيادة عدد هذه المؤسّسات من الأهم ية بمكان فإنّ الأهمّ من ذلك ك له هو العمل على تحسين جودة إسهامات هذه المؤسّسات في العمليّة التنموية من خلال ما تقدّمه من دراسات وأبحاث علمية عالية الجود ة.

4- مخرجات البحث العلمي والتطوير التقني:

يمكن قياس مخرجات أو نواتج البحث العلمي والتطوير التقني من خلال المنشورات العلمية وبراءات الإختراع والإبتكارات، حيث تعدّ **المنشورات العلمية** أحد أهمّ مخرجات البحث العلمي وكلما زاد عدد المنشورات العلمية في الدوريات العالمية المحكّمة من جهة وزاد عدد المنشورات العلمية لكل مليون مواطن من جهة أخرى كان ذلك دليلا على توسّع البحث العلمي وتطوّره بالمنطقة أو البلد المعني، ومنه فلا غرابة في أن نجد عدد المنشورات العلمية في الدول المتقدّمة أكبر بكثير منها في الدول النامية.(5)

كما تعدّ **براءات الاختراع** ثاني أهمّ المؤشرات المفيدة عن مدى نشاط البحث العلمي والتطوير التقني فزيادة عددها هو دليل على توسّع البحث العلمي وتطوّره بطبيعة

الحال وهذا ما نلاحظه في الدول المتقدّمة في حين أنّ انخفاض عددها هو دليل في المقابل على عدم الاهتمام بالبحث العلمي وبالتالي دليل على تخلّف الدولة المعنية.(6)

وضف إلى ذلك أن مستوى التقدّم العلمي للأمّة يرتبط بكمّ ونوع المخزون المتاح لها من البحوث العلمية وبمدى قدرة المجتمع على توظيف هذا المخزون في عمليّات التنمية الشاملة فلا تنمية بدون بحث علمي ولا تقدّم بدون توطين للعلم وعندما نتكلم عن البحث العلمي فنحن لا نعني به العلوم الطبيعية والتقنية فقط بل نعني به أيضا البحث العلمي في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية.

فالحقيقة أنّ جميع المجتمعات تحتاج إلى معرفة اجتماعية وإنسانية لكي تبني صرح مستقبلها كما أنّ تفاعل علماء العلوم الطبيعية مع نظرائهم في العلوم الإجتماعية والإنسانية مطلب هامّ و حيوي للبناء السليم لأيّ مجتمع بالإضافة إلى أنه يحقق تكامل ووحدة العلم والمعرفة.

ثالثا: ماهية جودة الأداء التنظيمي

مع ظهور المفاهيم الجديدة مثل توسيع العمل وإثراء العمل تغيرت النظرة إلى الأداء من الأداء (ستتم مكافئته) إلى (الأداء هو المكافأة) وأصبح العاملين قادرين على النظر إلى الرضا والإشباع لحاجتهم ليس فقط من خلال العمل وإنما من خلال الأداء العالي فيه حيث يعتبر هذا القول في التركيز أساسا لفهم المدخل الإستراتيجي للأداء الذي يعتبر الموارد البشرية إحدى الموارد التي تحتاجها المنظمة في عملية التخطيط الإستراتيجي.(7)

1- مفهوم الجودة:

تعريف المعهد الفدرالي الأمريكي للجودة: " هي تأدية العمل الصحيح بشكل صحيح من أول مرة مع الاعتماد **على تقييم العميل في مدى التحسن في الأداء**".(8)

إن مفهوم الجودة مثلا وفقا لما تم الاتفاق عليه في مؤتمر اليونسكو للتعليم والذي أقيم في باريس فى أكتوبر (1998) ينص على أن الجودة في التعليم العالي مفهوم متعدد الأبعاد ينبغي إن يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته مثل :- المناهج الدراسية – البرامج التعليمية – البحوث العلمية – الطلاب- المباني والمرافق والأدوات – توفير الخدمات للمجتمع المحلى – التعليم الذاتي الداخلي – تحديد معايير مقارنة للجودة معترف بها دوليا.

وتعتبر الجودة احد أهم الوسائل والأساليب لتحسين نوعية التعليم والارتقاء بمستوى أدائه في العصر الحالي الذي يطلق عليه بعض المفكرين بأنه عصر الجودة، فلم تعد الجودة ترفا ترنو إليه المؤسسات التعليمية أو بديلا تأخذ به أو تتركه الأنظمة التعليمية ، بل أصبح ضرورة ملحة تمليها حركة الحياة المعاصرة ، وهى دليل على بقاء الروح وروح البقاء لدى المؤسسة التعليمية .

إن تحقيق ثقافة الجودة في التعليم والمعرفة لا يمكن أن تقارن أبدا مع مبدأ الجودة في الإنتاج الصناعي أو التجاري أو الزراعي ، لان الأسس التي تتحكم بالقياسات والمواصفات لكل منها تختلف كثيرا بعضها عن البعض الأخر . إن التعليم والمعرفة قيمتان وركيزتان تعتمدان على العقل والفكر بشكل أساسي ، ولذلك فإنهما يرتبطان بالجانب الفكري والروحي عند الإنسان أكثر من ارتباطيهما بالجانب المادي .

إن ثقافة الجودة وبرامجها تؤدي الى اشتراك كل المسئولين فى إدارة المؤسسة التعليمية والطالب وأعضاء هيئة التدريس ليصبحوا جزءا من برنامج ثقافة الجودة وبالتالي فالجودة تعنى القوة الدافعة المطلوبة لدفع نظام التعليم الجامعي بشكل فعال ليحقق أهدافه ورسالته المنوط به من قبل المجتمع والإطراف العديدة ذات الاهتمام بالتعليم الجامعي. (10)

2– مفهوم الأداء:

يقصد بالأداء: تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها إدارة المنظمة، أو الجهود التي ترتبط وظيفته بها، يعني النتائج التي يحققها الموظف للمنظمة.

هناك عدة تعاريف جاءت حول الأداء نذكر منها:

– مفهوم الأداء في قاموس الموسوعة العالمية على أنه:(إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز) أي أن إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة مرتبط بدرجة تحقيق وإتمام مهام وظيفته.

– إلا أن الصفات الشخصية والجهد المبذول لا تكون كافية في ضمان الأداء الكفء للفرد دون التدريب المسبق الذي يضمن نوعية الأداء، وبالتالي يصبح مفهوم الأداء كما يلي:" الأداء هو كمية العمل المنجز خلال ساعة واحدة مع مراعاة النوعية".(11)

إذن الأداء هو سلوك يسهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المنظمة وبما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب.

لذلك فقد جاء مفهوم الأداء لتحديد الجوانب والعلاقات المختلفة التي تعبر عن وجهة نظر العلوم المختلفة ومنها:

- اهتمام علم الاجتماع بالأداء من خلال تحسين الكفاءة والفعالية.
- اهتمام علم النفس بالأداء من خلال الدوافع والقيادة.
- اهتمام المتخصصين بالهندسة البشرية بتوفير البيئة المادية للعمل وتحقيق التوافق الأمثل للعامل في عمله.
- أما المهتمين بإدارة العمليات فقد درسوا طرق تحسين أداء العمليات.
- والاقتصاديون ينظرون إلى الأداء بوصفه هدفا اقتصاديا يسعى إلى تعظيم الربح من خلال الاستخدام الاقتصادي لموارد المنظمة. [12]

وفيما يلي بعض العوامل المؤثرة على الأداء منها:

أ- **غياب الأهداف المحددة:** إن المنظمة التي تعمل دون مايكون لديها خطط شمولية وتفصيلية للأعمال ومعدلات إنتاج محددة، لا تستطيع أن تحاسب موظفيها على معدلات إنتاجهم وفي هذه الحالة لا يكون لديها معايير أو مؤشرات للإنتاج، فيتساوى لديها الموظف الذي يؤدي عمله والذي يكون أداءه محددا أو معدوما تماما.[13]

ب- **عدم المشاركة في الإدارة:** ينتج عن ضعف المشاركة والعمل الجماعي ضعف الشعور بالمسؤولية لتحقيق أهداف المنظمة وينشأ عن ذلك تدني الشعور بالرضى، وانخفاض الحماس للعمل ومعدلات الإنتاج.

ج- **اختلاف مستويات الأداء:** كلما كان هناك ارتباط واضح بين مستوى أداء الموظف والترقيات والعلاوات والمكافآت والحوافز المالية التي يحصل عليها، كلما كانت عوامل التشجيع على الأداء مؤثرة وهذا بالتمييز بين الموظف المنتج والموظف متوسط الإنتاج والموظف غير المنتج، وهذا مايساهم في دفع الموظفين للتنافس في الأداء.[14]

د- **التسيب الإداري:** يعتبر من الظواهر الإدارية التي لها تأثير كبير في انخفاض معدلات أداء الموظفين، فالتسيب الإداري يعني ضياع ساعات مهدورة من العمل يقضيها المسؤول خارج نطاق العمل أو في أعمال ليس لها صلة به.[15]

- **أهمية تقييم الأداء:**

إن عملية تقييم الأداء ترتبط أساسا بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، لأن هناك علاقة ترابطية بين التخطيط لاستخدام هذه الموارد وبين تقييم الأداء، على اعتبار

أنـه المرحلـة التـي تكشـف للمسـؤولين عـن المؤسسـات، مـدى الاسـتخدام الأمثـل لمـوارد المنظمة لتحقيق الأهداف الموضوعة مسبقا من خلال نشاطاتها وفعاليتها المختلفة.

كما أن عملية التقييم يمكن النظر إليها على أن لها فوائد كثيرة سواء بالنسبة للعاملين أنفسهم أو بالنسبة للمؤسسة ككل.

إن أهمية التقييم بالنسبة للموارد البشرية يساعد على تعريف العمال على نواحي القصور في أدائهم والفعل الاجتماعي غير المقبول، فيعطي لهم الفرصة لتفاديها في المستقبل.

كما أن أهمية التقييم بالنسبة للمؤسسة له فوائد كثيرة ، حيث يستفاد من نتائجه في إعداد سياسات موارد بشرية جيدة وواقعية كسياسة الترقية وتدريب العاملين واختيار الشخص المناسب الذي يؤدي عمله بنجاح وبكفاءة عالية، وسياسة الرقابة. (16)

ومن خلال ما سبق ذكره يمكن أن نستخلص، ان عملية الاداء هي عملية معقدة لايمكن التحكم والتنبؤ بها إلا اذا تم تحديد مؤشرات قياسه داخل التنظيم وخا صة إذا تعلق الامر بالتنظيم داخل الجامعة، والذي يطرح التجانس بين مجتمعه، ويمكن الاشارة الى بعض المؤشرات منها الكفاءة، والفعالية، والتدريب، وادارة الوقت، وحسن استخدام التكنولوجيا... الى غير ذلك من المؤشرات.

3- الصعوبات التي تواجه تقييم الأداء :

يعاني الكثيرا من التنظيمات من مشاكل نظام تقييم الأداء ومن أهمها ما يلي:

1- عدم دقة معايير الأداء، وعدم قدرتها على التعبير عن الأداء.

2- عدم وجود تعليمات سليمة وكافية في أسلوب التقييم.

3- عدم دقة درجات القياس (مثل ممتاز وجيد ومتوسط...) في التمييز بين العاملين.

4- تدخل الذاتية في عملية التقييم...

5- عدم فهم مقياس التقييم: فإذا كان المقياس مقسما إلى ممتاز وجيد جدا وجيد ومقبول ومتوسط وضعيف، فما هو معنى كل درجة؟، فقد يكون فهمه يختلف من مدير لأخر.(17)

3- الجانب الميداني

3-1 - مجال الدراسة

أ- المكاني: جامعة قاصدي مرباح – ورقلة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وكلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

ب- الزماني: أجريت الدراسة الميدانية في السنة الجامعية 2011/2010

ج- العنيـة وطريقـة اختيارهـا: اتبعت الدراسـة العينـة الطبقيـة من مجتمـع البحـث الـذي يتكون من **74** أستاذا دائما بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في ميدان علم الاجتماع وعلم النفس، وتتمثل العينة في **23** أستاذا من مختلف التخصصات بنسبة **30%** من كل تخصص.

3-2- المنهج: اتبعت الدراسة المنهج الوصفي لملائمته مع موضوع الدراسة الموسوم بـ: **إنعكـاس الأداء التنظيمـي فـي جـودة البحـث العلمـي:** من منظور بعض الأساتذة بجامعة قاصدي مرباح- ورقلة-

3-3- أدوات الدراسة

أ- **الملاحظة:** لطبيعة الموضوع المدروس اخترنا الملاحظة بالمشاركة وذلك لمعرفة أهم المؤشرات التي تقودنا الى المساهمة في تحديد مؤشرات قياس الأداء التنظيمي داخل المؤسسة الجامعية.

ب- المقابلـة: اعتمدت الدراسة على استمارة المقابلة التي وزعت على مجموعة من الأساتذة بجامعة قاصدي مرباح – ورقلة، لمعرفة أرائهم وتوقعاتهم حول دور الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي، (أنظر النموذج المرفق لإستمارة المقابلة).

3-4- عرض وتحليل الجداول الإحصائية

بيانـات عـامة:

جدول رقم (01): يوضح بيانات عينة البحث المتعلقة بالجنس، الرتبة العلمية، التخصص، الخبرة المهنية.

البيانات الشخصية	الإجابة المحتملة	التكرار	النسبة%
الجنس	ذكور	10	% 43.48
	إناث	13	% 56.52
	المجموع	**23**	**% 100**
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد قسم ب	19	%82.60
	أستاذ مساعد قسم أ	04	% 17.39
	المجموع	**23**	**100**
التخصص	علم الاجتماع	08	% 34.78
	علم النفس	15	%65.21
	المجموع	**23**	**% 100**
الخبرة المهنية	من **01 – 05**	15	%65.21
	من 06-10	08	% 34.78
	المجموع	**23**	**% 100**

من خلال الجدول المبين أعلاه الذي يوضح بعض البيانات الشخصية لعينة البحث المتمثلة في الجنس، الرتبة العلمية، التخصص، الخبرة المهنية.

يتضح بأن عينة البحث يغلب عليها جنس الإناث بنسبة 56.52 % وأما نسبة الذكور فكانت43.48 %، وأن أفراد عينة البحث أكثرهم من رتبة اساتذة مساعدين قسم ب بنسبة 82.60% وأما الاساتذة المساعدين قسم أ فكانت نسبتهم 17.39 % و يتوزع المبحوثين حسب التخصص كما يلي 34.78 %من اساتذة في علم الاجتماع، و 65.21% من اساتذة في علم النفس مع الاشارة الى أن تحصص علم الاجتماع ما زال فتيا في جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، أما في ما يخص الخبرة المهنية فكان أغلبية الاساتذة موظفون جدد وكانت النسبة الغالبة من فئة (01 – 05) سنوات بنسبة 65.21% مقابل نسبة 34.78 % من لديهم الحبر بين 6و10 سنوات.

المحور الأول: – مساهمة الأداء التنظيمي في استثمار الرأسمال الفكري

تحليل السؤال رقم (05)

السؤال رقم (05) / الإجابة المحتملة		التكرار	النسبة%
كيف يكون انضباطك في العمل؟	الالتزام بوقت العمل	15	%65.21
	الالتزام بالحضور أثناء الاجتماعات	02	% 08.69
	المواظبة أثناء حراسة الامتحانات	06	%26.08
	المجموع	**23**	**% 100**

من خلال الجدول المبين أعلاه الذي يوضح كيفية انضباط الاساتذة في العمل، يتضح بأن عينة البحث يغلب عليها الالتزام بوقت العمل بنسبة 65.21% لكن في المقابل نسبة 26.08% ترى أن المواظبة أثناء حراسة الامتحانات دليل على الانظباط في العمل، وأما نسبة 08.69 % فهم يرون أن الالتزام بالحضور أثناء الاجتماعات هو مقياس للانظباط في العمل، هذا مع اقتراح كيفيات أخرى يتجلى فيها الانظباط في العمل مثل الالتزام بالتعليمات التي تقدم من طرف الادارة العليا، الانظباط في الاشراف والمناقشة، الضمير المهني وروح المسؤولية.

تحليل السؤال رقم (06)

السؤال رقم (06) / الإجابة المحتملة			التكرار	النسبة%
هل هناك مراقبة علـــى مســـتوى عملك؟	لا	دون اجابة	00	% 00
	نعم	مراقبة الحضور والغياب	19	% 82.60
		الاستدعاء للاجتماع	02	% 08.69
		حضور النشاطات العلمية	01	%04.34
		المشاركة في تنظيم النشاطات العلمية	01	%04.34
		المجموع	23	**% 100**

تبين نتائج الجدول أعلاه أن هناك مراقبة على مستوى عمل الاستاذ، ويتضح بأن عينة البحث كلها أجابت بنعم، وهذه المراقبة تتجسد أكثر حسب رأي أعلبية مفردات عينة البحث المتمثلة بنسبة 82.60 % في مراقبة حضور وغياب الاستاذ، وهناك نسبة 08.69 % ترى أن استدعاء الاستاذ للاجتماع يعتبر مراقبة، وهناك نسبة 04.34% ترى أن حضور الاستاذ للنشاطات العلمية يعد مراقبة عليه والنسبة نفسها أي04.34% تمثلت في مشاركة الاستاذ في تنظيم النشاطات العلمية، من خلال توزيع هذه النسب تقر مفردات العينة أن مراقبة عمل الاستاذ ضروري لدفعه نحو الجودة في العمل هذا موازاة مع اعطاءه القيمة المناسبة التي يستحقها وتوفير الامكانيات اللازمة لأداء عمله في المستوى المطلوب منه.

7- **فيما يتمثل أكثر التفاعل الاجتماعي داخل الكلية؟**

تحليل السؤال رقم (07)

السؤال رقم (07) / الإجابة المحتملة		التكرار	النسبة%
فيما يتمثل أكثر التفاعل الاجتماعي داخل الكلية؟	التفاهم المشترك	09	%39.13
	التعاون	12	%52.17
	الاحترام	07	%30.43
	العلاقات الانسانية	13	%56.52
	المجموع	23	**% 100**

تبين نتائج الجدول أعلاه **أن التفاعل الاجتماعي داخل الكلية يتمثل أكثر في** العلاقات الانسانية الموجودة بين مفردات مجتمع البحث ويتمثل هذا الرأي بنسبة 56.52%، وبنسبة مقاربة تتمثل في52.17% ترى أن التعاون يدل على أن هناك تفاعل اجتماعي

بين مفردات مجتمع البحث ، كذلك نجد نسبة 39.13% تعبر عن التفاهم المشترك بين مفردات مجتمع البحث، وفي الاخير نجد نسبة 30.43% تعبر عن الاحترام الموجود بين مفردات مجتمع البحث، ومن خلال قراءة الباحث لهذه النسب يجد أن هناك تفاعل اجتماعي داخل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية يضبطه مجال العمل، مع ملاحظة أن أغلب كل مفردات عينة البحث اختاروا اكثر من اجابة، وهناك من اضاف مقياس تبادل المعلومات حول المحتويات التعليمية والتظاهرات العلمية.

تحليل السؤال رقم (08)

أما في ما يخص إضافة معايير أخرى لتقييم أداء عمل الاستاذ تراها مفردات عينة البحث مهمة فقد أشارت الى أهمية الجانب العلمي والجانب الثقافي، والخبرة والتعامل الحسن مع الطلبة وتقييم مجهود الطالب وفق معايير الجودة موازاة مع تفهم الظروف التي يفرضها الواقع البيئي الاجتماعي والطبيعي والاقتصادي.

المحور الثاني: – مساهمة الرأسمال الفكري (الجيد) في إنتاج البحوث العلمية.

تحليل السؤال رقم (09)

السؤال رقم (09)	الإجابة المحتملة	التكرار	النسبة%
هل لديك مقالات منشورة في مجلات علمية محكمة؟	نعم	15	% 65.21
	لا	08	%34.78
	المجموع	23	**% 100**

تبين نتائج الجدول أعلاه **أن أغلبية** مفردات مجتمع البحث لديهم منشورات علمية في مجلات مجلات محكمة بنسبة 65.21 % أما نسبة 34.78% من مفردات عينة البحث لم تكن لديهم منشورات علمية مجلات مجلات محكمة، ولعل هذا يفسر حداثة توظيفهم في العلوم الانسانية والاجتماعية.

تحليل السؤال رقم (10)

السؤال رقم (10)	الإجابة المحتملة	التكرار	النسبة%
هل شاركت في ملتقيات علمية ؟	دولية	03	% 13.04
	وطنية	11	%47.82
	أيام دراسية	15	% 65.21
	المجموع	23	**% 100**

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية مفردات مجتمع البحث شاركوا في ملتقيات علمية بالايام الدراسية بنسبة 65.21 % أما نسبة 47.82% فهم شاركوا في ملتقيات علمية وطنية والقليل الذين شاركوا في ملتقيات دولية بنسبة 13.04 %، مع ملاحظة امكانية اختيار اكثر من اجابة، وهذا ما يفسر اهتمام الجامعة بالبحث العلمي والنشاطات العلمية المختلفة، واعطاء الفرصة للأساتذة للمشاركة في هذه التظاهرات العلمية ،كما أن هناك من مفردات مجتمع البحث من يقترح ويشجع المشاركة في الأيام الإعلامية والندوات الفكرية خارج الجامعة والتي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني لأنه من الضروري تبادل الخبرات بين الجامعة والمجتمع.

تحليل السؤال رقم (11)

السؤال رقم (11)		الإجابة المحتملة	التكرار	النسبة%
هل ترى أن إنتاج البحوث العلمية مرتبط بـ:	الشروط الكمية؟	الأقدمية	06	% 26.08
		الرتبة العلمية	13	%56.52
		العلاقات الشخصية	04	% 17.39
		المجموع	23	**% 100**
	الشروط الكيفية؟	قيمة وأهمية البحث العلمي	15	% 65.21
		الاستدعاء للاجتماع	02	% 08.69
		توفر اللجان العلمية	03	% 13.04
		الإمكانيات المادية	05	% 21.73
		المجموع	23	**% 100**

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن انتاج البحوث العلمية يظهر أكثر في الشروط الكمية من خلال الرتبة العلمية بنسبة 56.52% أما في الشروط الكيفية فتظهر أكثر في قيمة وأهمية البحث العلمي بنسبة % 65.21

كما أن هناك من مفردات مجتمع البحث من يضيف درجة تمكن الأستاذ من الإبداع، وقدرته على الانجاز.

المحور الثالث:- مساهمة نتائج البحث العلمي في جودة التعليم العالي؟

تحليل السؤال رقم (12)

السؤال رقم (12) / الإجابة المحتملة		التكرار	النسبة%
هل تؤخذ بعين الاعتبار نتائج البحوث العلمية في تحسين المعلومات التعليمية؟	نعم	15	% 65.21
	لا	08	% 34.78
	المجموع	23	**% 100**

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن نتائج البحوث العلمية يظهر تؤخذ بعين الاعتبار في تحسين المعلومات التعليمية بنسبة 65.21 % أما نسبة 34.78 % ترى أنها لا تؤخذ بعين الاعتبار.

تحليل السؤال رقم (13)

السؤال رقم (13) / الإجابة المحتملة		التكرار	النسبة%
هل هناك بحوث جادة تساهم في تحسين المعلومات التعليمية؟	نعم	18	% 78.26
	لا	05	% 21.73
	المجموع	23	**% 100**

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن هناك بحوث علمية جادة تساهم في تحسين المعلومات التعليمية وتقدر نسبتهم 78.26 %، بينما ترى نسبة 21.73 % لا تساهم في تحسين المعلومات التعليمية.

تحليل السؤال رقم (14)

السؤال رقم (14) / الإجابة المحتملة		التكرار	النسبة%
هل الأستاذ أثناء العملية التعليمية يراعي خطوات البحث العلمي؟	نعم	19	% 82.60
	لا	04	%17.39
	المجموع	23	**% 100**

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن الأستاذ أثناء العملية التعليمية يراعي خطوات البحث العلمي وتقدر نسبتهم 82.60 %، بينما ترى نسبة 17.39% الأستاذ أثناء العملية التعليمية لا يراعي خطوات البحث العلمي.

تحليل السؤال رقم (15)

النسبة%	التكرار	الإجابة المحتملة / السؤال رقم (15)	
% 60.86	14	نعم	**هـل الأسـتاذ أثنـاء العمليـة التعليميـة يستخدم الوسائط التعليمية ؟**
% 39.13	09	لا	
% 100	23	**المجموع**	

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن الأستاذ أثناء العملية التعليمية يستخدم الوسائط التعليمية وتقدر نسبتهم 60.86 % بينما ترى نسبة 39.13 %أن الأستاذ أثناء العملية التعليمية لا يستخدم الوسائط التعليمية.

تحليل السؤال رقم (16)

النسبة%	التكرار	الإجابة المحتملة / السؤال رقم (16)	
% 52.17	12	نعم	**هل مذكرات التخرج تهدف إلى معالجة مشكلات المجتمع؟**
% 34.78	08	لا	
% 13.04	03	أحيانا	
% 100	23	**المجموع**	

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن مذكرات التخرج تهدف إلى معالجة مشكلات المجتمع وتقدر نسبتهم 52.17 %بينما ترى نسبة 34.78 % أن مذكرات التخرج لا تهدف إلى معالجة مشكلات المجتمع، أما نسبة13.04 % فقد أجابوا بأحيانا.

تحليل السؤال رقم (17)

النسبة%	التكرار	الإجابة المحتملة / السؤال رقم (17)	
% 26.08	06	نعم	**هل هناك إقبال للمؤسسات الاقتصادية على البحوث الإجتماعية؟**
%69.56	16	لا	
%04.34	01	أحيانا	
% 100	23	**المجموع**	

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن هناك إقبال للمؤسسات الاقتصادية على البحوث الإجتماعية وتقدر نسبتهم 69.56%

بينما ترى نسبة 26.08 % أنه ليس هناك إقبال للمؤسسات الاقتصادية على البحوث الإجتماعية، أما نسبة 04.34% فقد أجابوا بأحيانا.

تحليل السؤال رقم (18)

السؤال رقم (10) / الإجابة المحتملة		التكرار	النسبة%
مـاهي أحسـن البحـوث العلميـة موائمـة لواقـــع المؤسســـات الاجتماعيـــة والاقتصادية؟	البحوث النظرية	01	%04.34
	البحوث التحليلية	03	% 13.04
	البحوث التشخيصية	05	% 21.73
	البحوث الميدانية	14	%60.86
	المجموع	23	**% 100**

يتضح نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن أحسن البحوث العلمية موائمة لواقع المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية هي البحوث الميدانية وتقدر نسبتهم 60.86% بينما ترى نسبة 21.73 % أن أحسن البحوث العلمية موائمة لواقع المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية هي البحوث التشخيصية، ثم تأتي البحوث التحليلية بنسبة13.04 % وفي الاخير البحوث النظرية بنسبة 04.34%.

3-4- عرض النتائج الجزئية:

يتضح بأن عينة البحث يغلب عليها جنس الإناث بنسبة 56.52 % وأن أفراد عينة البحث أكثرهم من رتبة اساتذة مساعدين قسم ب بنسبة 82.60% وأن اساتذة في علم النفس يمثلون النسبة الغالبة بنسبة 65.21%، أما في ما يخص الخبرة المهنية فكان أغلبية الاساتذة موظفون جدد وكانت النسبة الغالبة من فئة (01 – 05) سنوات بنسبة 65.21%.

أما في ما يخص كيفية انضباط الاساتذة في العمل، يتضح بأن عينة البحث يغلب عليها الالتزام بوقت العمل بنسبة 65.21% ، هذا مع اقتراح كيفيات أخرى يتجلى فيها الانظباط في العمل مثل الالتزام بالتعليمات التي تقدم من طرف الادارة العليا، الانظباط في الاشراف والمناقشة، الضمير المهني وروح المسؤولية.

أن هناك مراقبة على مستوى عمل الاستاذ، ويتضح بأن عينة البحث كلها أجابت بنعم، وهذه المراقبة تتجسد أكثر حسب رأي أغلبية مفردات عينة البحث المتمثلة بنسبة 82.60 % في مراقبة حضور وغياب الاستاذ.

أن التفاعل الاجتماعي داخل الكلية يتمثل أكثر في العلاقات الانسانية الموجودة بين مفردات مجتمع البحث ويتمثل هذا الرأي بنسبة 56.52.

أما في ما يخص إضافة معايير أخرى لتقييم أداء عمل الاستاذ تراها مفردات عينة البحث مهمة فقد أشارت الى أهمية الجانب العلمي والجانب الثقافي، والخبرة والتعامل الحسن مع الطلبة وتقييم مجهود الطالب وفق معايير الجودة موازاة مع تفهم الظروف التي يفرضها الواقع البيئي الاجتماعي والطبيعي والاقتصادي.

أن أغلبية مفردات مجتمع البحث لديهم منشورات علمية في مجلات مجلات محكمة بنسبة 65.21 %

أن أغلبية مفردات مجتمع البحث شاركوا في ملتقيات علمية بالايام الدراسية بنسبة 65.21 %.

كما أن هناك من مفردات مجتمع البحث من يقترح ويشجع المشاركة في الأيام الإعلامية والندوات الفكرية خارج الجامعة والتي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني لأنه من الضروري تبادل الخبرات بين الجامعة والمجتمع.

أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن انتاج البحوث العلمية يظهر أكثر في الشروط الكمية من خلال الرتبة العلمية بنسبة 56.52%، كما أن هناك من مفردات مجتمع البحث من يضيف درجة تمكن الأستاذ من الإبداع، وقدرته على الانجاز.

أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن نتائج البحوث العلمية يظهر تؤخذ بعين الاعتبار في تحسين المعلومات التعليمية بنسبة 65.21 %.

أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن هناك بحوث علمية جادة تساهم في تحسين المعلومات التعليمية وتقدر نسبتهم 78.26 %.

أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن الأستاذ أثناء العملية التعليمية يراعي خطوات البحث العلمي وتقدر نسبتهم 82.60 %.

أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن الأستاذ أثناء العملية التعليمية يستخدم الوسائط التعليمية وتقدر نسبتهم 60.86 %.

أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن مذكرات التخرج تهدف إلى معالجة مشكلات المجتمع وتقدر نسبتهم 52.17 %.

أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن هناك إقبال للمؤسسات الاقتصادية على البحوث الإجتماعية وتقدر نسبتهم 69.56.

أن أغلبية مفردات مجتمع البحث ترى أن أحسن البحوث العلمية موائمة لواقع المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية هي البحوث الميدانية وتقدر نسبتهم 60.86%.

3-5- النتيجة العامة:

من خلال كل ما سبق ذكره يمكننا أن نخلص للنتيجة التالية:

أن الأداء التنظيمي داخل التعليم العالي خاصة من خلال دوره البالغ الأهمية في جودة البحث العلمي، الذي يستطيع أن يواكب متطلبات العصر وما تفرضه من تغيرات سريعة في نظام المعلوماتية، ذلك بفضل الاستثمار الجيد في رأس المال البشري الذي سيتحدى موجة العصر وهي الموجة الثالثة كما يسميها المفكرون والباحثين التي تتمثل في موجة المعلومات والتكنولوجيا.

الخاتمة:

إن نجاح أي منظمة واستمرار بقاءها يتوقف على مواردها البشرية والكفاءات الفردية التي تعتبر رأس مال بشري وفكري ومخزون استراتيجي تشتمل على القدرات والمهارات التي يجب أن تسيرها وفق منظور استراتيجي، من خلال نظم ومداخل تسيير حديثة كتسيير الكفاءات وتسيير المعرفة.

ولذلك كانت إستراتيجية المعرفة على أهمية كبيرة في الدراسات الحديثة للمنظمة ، التي تركز على أثر استثمار رأس المال الفكري والمعرفي كمورد استراتيجي على الأداء التنظيمي للمؤسسة والتنافسي لها.

إن إزدياد التحديات التي تواجهها المنظمات في القرن الواحد والعشرين، يستدعي منها أن تلجأ إلى ضمان أداء عامليها من خلال إيجاد نظام لإدارة الأداء قادر على رفع مستوى الأداء بالشكل الذي تكون المنظمة معه قادرة على تحقيق الميزة التنافسية.

وأن النظرة المعاصرة المستندة إلى الموارد في تحقيق الميزة التنافسية يتطلب توفير عاملين يمتلكون خصائص وسمات معينة لأداء مجموعة سلوكيات لتحقيق نتائج مرتبطة بإستراتيجية المنظمة، بالإضافة إلى ملاحظة القيود الموجودة داخل بيئة العمل والتي قد تؤثر على الأفراد في أدائهم، كما أن باستطاعة المنظمات المعاصرة أن تحقق الميزة التنافسية بالاعتماد على أداءها الاستراتيجي.

الهوامش:

1- محمد زيان عمر: **البحث العلمي**، مناهجه و تقنياته، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر2002، ص 114 .
2- حسانة محي الدين: **التعليم العالي والبحث العلمي في الجامعة اللبنانية**. بيروت: خريف1999م، ص106.
3- تقرير التنمية الإنسانية العربية: "**نحو إقامة مجتمع المعرفة، لسنة 2003** " برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الصندوق العربي للإنماء الإقتصادي و الإ جتماعي ، عمّان ، الأردن 2003 ، ص 106.
4- المرجع نفسه، **لسنة 2003** " ، ص 72.
5- ـ: "**نحو إقامة مجتمع المعرفة، لسنة 2003** " ، ص 62.
6- ـ: " **التعاون الدولي على مفترق طرق، لسنة 2005**" ، ص262.
7- نوال شين، إشراف د/داودي الطيب، بحث بعنوان: **الأداء الإستراتيجي مدخل الميزة التنافسية**، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة بسكرة, 2006/2005، صص 03-04.
8- محمد عوض الترتوري: **إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي و المكتبات ومراكز المعلومات**،ط2، دار المسيرة،عمان، الاردن،2009،ص 30.
9- نوال شين،2006/2005، ص04.
10- تطوير أداء الجامعات العربية فى ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد – 18-19 ديسمبر 2005 ، مركز تطوير التعليم الجامعي – جامعة عين شمس .
11- نوال شين، المرجع السابق، ص05.
12- حمود بن مطلق العماج، إشراف د/محمد بن ناصر البيشي: **علاقة العوامل التنظيمية بالأداء الوظيفي للعاملين** في مدينة الملك عبد العزيز الطبية، ماجستير في العلوم الإدارية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2003، ص 67.
13- المرجع نفسه، ص68.
14- المرجع نفسه ـ، ص69.
15- صالح بن نوار: **فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية**، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006، ص 94.
16- أحمد ماهر: **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2003/2002،ص 09.
17- ميلود تومي: **إنتاج المعرفة لتعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية**، الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات المعرفة الركيزة الجديدة والتحدي التنافسي للمؤسسات والاقتصاديات، جامعة بسكرة 12و13نوفمبر2005، ص03.

وزارة التعليـــم العالـــي و البحـث العلمــــي

جامعـة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

عنوان الدراسة:

إنعكاس الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي

من منظور بعض أساتذة العلوم الإنسانية والاجتماعية

جامعة قاصدي مرباح – **ورقلة** –

أستاذي(ة) الكريم (ة)

في إطار القيام بدراسة استطلاعية حول إنعكاس الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي يتقدم الباحثان، بإستشراف رأيك حول الموضوع، مع إمكانية التعبير بكل روح موضوعية، وللأمانة العلمية سوف لا تقدم هذه المعلومات إلا في ما يخدم البحث العلمي، مشاركتك في الموضوع تعني دعم البحث العلمي، وشكرا على تخصيص جزء من وقتك الثمين لملء هذه الاستمارة.

السنة الجامعية: **2010 - 2011**

بيانات عامة:

1- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

2- الرتبة العلمية: ☐ أستاذ مساعد قسم ب ☐ أستاذ مساعد قسم أ ☐ أستاذ محاضر قسم ب ☐ أستاذ محاضر قسم أ

3- التخصص:..

4- الخبرة المهنية: من **01 – 05** ☐ **06-10** ☐ من **11- 15** ☐ **15** فما فوق ☐

المحور الأول: – مساهمة الأداء التنظيمي في استثمار الرأسمال الفكري

5- **كيف يكون انضباطك في العمل؟**

- الالتزام بوقت العمل ☐
- الالتزام بالحضور أثناء الاجتماعات ☐
- المواظبة أثناء حراسة الامتحانات ☐

إجابة أخرى تذكر:

....
....
....

6- **هل هناك مراقبة على مستوى عملك؟**

نعم ☐ لا ☐

فيما تتمثل أكثر:

- إمضاء محاضر الحضور والغياب ☐
- الاستدعاء للاجتماع ☐
- حضور النشاطات العلمية ☐
- المشاركة في تنظيم النشاطات العلمية ☐

إجابة أخرى تذكر:

....
....
....

7- **فيما فيما يتمثل أكثر التفاعل الاجتماعي داخل الكلية؟**

- التفاهم المشترك ☐
- التعاون ☐
- الاحترام ☐
- العلاقات الانسانية ☐

إجابة أخرى تذكر:

....

....

....

8- **هل هناك معايير أخرى لتقييم أدائك في العمل تراها مهمة أذكرها؟**

....

....

....

المحور الثاني: - مساهمة الرأسمال الفكري في إنتاج البحوث العلمية.

9- هل لديك مقالات منشورة في مجلات علمية محكمة؟

نعم ☐ **لا** ☐

10- هل شاركت في ملتقيات علمية ؟

- دولية ☐
- وطنية ☐
- أيام دراسية ☐

إجابة أخرى تذكر:

....

....

....

11- هل ترى أن إنتاج البحوث العلمية مرتبط بـ:

- الأقدمية ☐
- الرتبة العلمية ☐
- قيمة وأهمية البحث العلمي ☐
- الإمكانيات المادية ☐

- العلاقات الشخصية ☐
- توفر اللجان العلمية ☐

إجابة أخرى تذكر:

....

....

....

المحور الثالث:- مساهمة نتائج البحث العلمي في جودة التعليم العالي؟

12- هل تؤخذ بعين الاعتبار نتائج البحوث العلمية في تحسين المعلومات التعليمية؟

نعم ☐ لا ☐

لماذا ؟

....

....

....

13- هل هناك بحوث جادة تساهم في تحسين المعلومات التعليمية؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة (بنعم أو لا) كيف ذلك ؟

....

....

....

14- هل الأستاذ أثناء العملية التعليمية يراعي خطوات البحث العلمي ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة (بنعم أو لا) كيف ذلك ؟

....

....

....

15- هل الأستاذ أثناء العملية التعليمية يستخدم الوسائط التعليمية ؟

نعم ☐ لا ☐

16- هل مذكرات التخرج تهدف إلى معالجة مشكلات المجتمع؟

تعالج ☐ لا تعالج ☐ أحيانا ☐

17- هل هناك إقبال للمؤسسات الاقتصادية على البحوث الإجتماعية؟

نعم ☐ لا ☐

في كل الاجابات أذكر المبرر؟

....
....
....
....

18 - ماهي أحسن البحوث العلمية موائمة لواقع المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية؟

- البحوث النظرية ☐
- البحوث التحليلية ☐
- البحوث التشخيصية ☐
- البحوث الميدانية ☐

أخرى تذكر:

....
....
....